

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14354

Karar No. 2014/7505

Tarihi: 10.03.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/18-21

- **İŞLETMESEL KARARIN BULUNMASI ZORUNLULUĞU**
- **TURARLILIK DENETİMİ**
- **FESİHTEN SONRA DÜZENLENEN SÖZLEŞMEYE DEĞER VERİLEMEYECEĞİ**
- **GEÇERSİZ FESİH**

ÖZETİ. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir”. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.04.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız). Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörmeye ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildikten sonra iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ek ödeme ve sulh sözleşmesinin birlikte imzalandığı, bu sözleşmenin işverenin feshini ortadan kaldırmadığı, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediği, davalı işveren yeniden yapılanma ve bölüm kapanması sonrası kadro iptali nedeni ile iş sözleşmesinin feshinde, davacının istihdam fazlası olduğunu, bu işletmesel kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken fesihten sonra düzenlenen sözleşmeye dayanılarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir

DAVA :Davacı, feshin geçersizliğin ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi G.Deniz Çamur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 14.06.2012 tarihinde aranarak Genel Müdürlüğe davet edildiğini, hiçbir gerekçe göstermeden iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ödeme ve sulh sözleşmesinin önüne konularak psikolojik baskı yapıldığını ve imzalamak zorunda kaldığını, fesih sözleşmesini baskı altında imzaladığından geçersiz olduğunu, iş sözleşmesinin işveren tarafından hiçbir gerekçe gösterilmeden feshedildiğini iddia ederek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacı işçinin 22.08.2005-16.06.2012 tarihleri arasında Kartal şubesinde yönetici olarak çalıştığını, iş akdinin yasal hakları ödenerek feshedildiğini, Kartal şubesinde fesih sonrası aynı birim ve unvanda personel alımı yapılmadığını, davacının 16.06.2012 tarihli sözleşmeyi ihtirazi kayıt koymadan imzaladığını, davanın taraflar arasında akdedilen sulh sözleşmesinin 2. ve 5. maddesine aykırı olarak açıldığını, davacı ile akdedilen sulh sözleşmesinin davacının lehine makul yararın ötesinde sonuçlar doğurduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, taraflar arasında 14/06/2012 tarihinde iş sözleşmesinin feshine ilişkin ikale sözleşmesi yapıldığı sözleşmeye istinaden davacıya kıdem tazminatı, ihbar tazminat, ücret alacağı ve yıllık izin ücret alacağının yanı sıra ek olarak 4 aylık ücretine denk gelen brüt 62.480,00.-TL tutarında ödeme konusunda tarafların karşılıklı mutabakata vardığı, davacının iş akdinin feshinde kendisine işçi alacaklarının yarı sıra 4 aylık ücretine denk gelen brüt 62,480.-TL tutarında ödeme de yapıldığı, böylelikle taraflar arasında ikale sözleşmesinin varlığının kabulü gerektiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.04.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız). Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildikten sonra iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ek ödeme ve sulh sözleşmesinin birlikte imzalandığı, bu sözleşmenin işverenin feshini ortadan kaldırmadığı, iş sözleşmesinin ikale ile sona ermediği, davalı işveren yeniden yapılanma ve bölüm kapanması sonrası kadro iptali nedeni ile iş sözleşmesinin feshinde, davacının istihdam fazlası olduğunu, bu işletmesel kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesi gerekirken fesihten sonra düzenlenen sözleşmeye dayanılarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM :

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
 2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,
 3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,
 4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,
 5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 6. Davacının yaptığı 433.60 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
 7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,
 8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgilisine iadesine,
- Kesin olarak 10.03.2014 günü oybirliği ile karar verildi.